

MONITOR  
CDK

**Polecamy**

## **Obowiązki pracodawcy i prawa pracownika w czasie upałów**

**W numerze**

Rzecznik MŚP postuluje do Premiera o korzystne zmiany dla przedsiębiorców w rządowym planie „Polskiego Ładu”

Urlop wypoczynkowy po długotrwałej chorobie – czy można go udzielić?

# Szanowni Państwo

PRZEDSTAWIAMY KORZYŚCI I ZAGROŻENIA FUNKCJONOWANIA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI W POLSCE. W KOLEJNYCH MIESIĄCACH BĘDĄ SIĘ ONE ROZSTRZYGAĆ W DUŻEJ MIERZE W PAKIECIE PODATKOWYCH I PRAWNYCH ZMIAN WPROWADZANYCH NOWYM ŁADEM. NIEKTÓRE ZAŚ – JAK NOWELIZACJA KODEKSU PODSTĘPOWANIA CYWILNEGO (KPC) W ZAKRESIE JAWNOŚCI ROZPRAW – JUŻ FUNKCJONUJĄ.

Zagwarantowanie jawności rozpraw to jedno z podstawowych praw przedsiębiorców. Niestety sytuacja pandemii w dużej mierze je ograniczyła, co – obok odwoływania rozpraw lub przekładania ich – było sytuacją bardzo niepokojącą. Która teraz stała się regułą w wyniku podpisania przez Prezydenta ustawy z 28 maja 2021 o zmianie kpc. Nowela zakłada możliwość prowadzenia rozpraw w trybie zdalnym, co jest ze wszech miar potrzebne, jednak przyzwala też na wyłączenie jawności rozprawy w sytuacjach wyjątkowych. Furtka ta jest już szeroko wykorzystywana, o czym alarmują adwokaci [por. artykuł Krzysztofa Koślickiego, Sądy administracyjne orzekają niejawnie, a o terminach rozpraw nie informują, Prawo.pl]. Jawne naruszenie art. 45 Konstytucji RP i art. 6 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, które charakteryzu-

ję nowelizację kpc, sprawia, że rozstrzygnięcia tego typu rozpraw będzie można podważyć, co obciąży system prawno-podatkowy dodatkowymi kosztami publicznymi.

W tym numerze przywołujemy propozycje Rzecznika MŚP, który położył na stół propozycje udoskonalenia założeń Nowego Ładu. Jak zawsze sporo miejsca przeznaczamy na treści z działu kadr i prawa pracy, który jest dla nas przedmiotem szczególnego zainteresowania, ponieważ wiemy, że to pracownik i jego płynna współpraca z pracodawcą są wartością nadrzędną dla rozwijającej się firmy. Gorąco zapraszamy do lektury 13. Numeru Monitora, a także do korzystania z naszych szkoleń – na hasło Monitor CDK dajemy Państwu 10% zniżki na nasze usługi.

Przyjemnej lektury  
**Monika Obojska**  
Redaktor prowadząca

**MONITOR**  
**CDK**

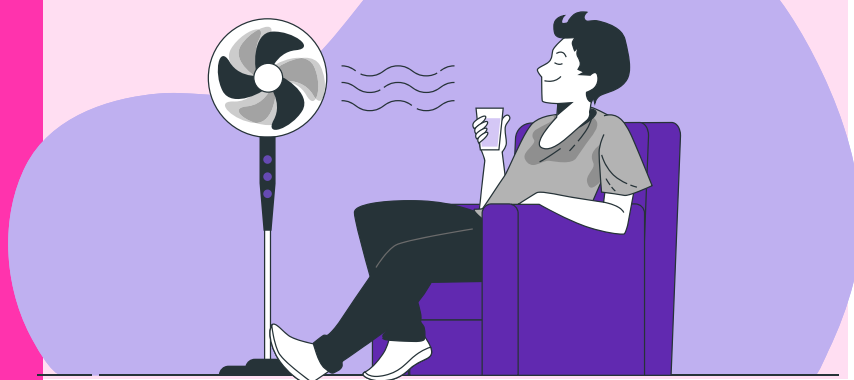
WYDAWCA  
Centrum Doskonalenie Kompetencji Progressio sp. z o.o.  
ul. Rakowicka 10B/4, 31-511 Kraków | NIP: 6751729207

REDAKCJA  
redakcja@pcdk.pl

MARKETING I REKLAMA  
marketing@pcdk.pl

# SPIS TREŚCI

Numer 7 [13]  
lipiec 2021



## „POLSKI ŁAD”

Rzecznik MŚP postuluje do Premiera o korzystne zmiany dla przedsiębiorców w rządowym planie „Polskiego Ładu”

4

## KADRY I PŁACE

Skierowanie pracownika na wcześniejsze badania okresowe

6

Regulamin mediów społecznościowych w firmie – co to jest?

7

Urlop wypoczynkowy po dłu gotrwałej chorobie – czy można go udzielić?

8

Praca zdalna w projekcie Kodeksu pracy

8

## PODATKI

Ustawa AML - najważniejsze nowości i obowiązki dla przedsiębiorców

10

Wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe przy przekształceniach spółek prawa handlowego

10

## PRAWO

1 lipca ruszył całkowicie elektroniczny e-KRS!

12

Ulga na start zgłoszona po terminie

11

Obowiązki pracodawcy i prawa pracownika w czasie upałów

11

# Rzecznik MŚP postuluje do Premiera o korzystne zmiany dla przedsiębiorców w rządowym planie „Polskiego Ładu”

Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców Adam Abramowicz wystąpił do Premiera Mateusza Morawieckiego o wprowadzenie podatkowych zmian do rządowego programu „Polskiego Ładu”. Dotyczą onea m.in. umożliwienia skorzystania z kwoty wolnej do 30 000 zł przedsiębiorcom rozliczającym się podatkiem liniowym, wprowadzenia maksymalnej kwoty składki zdrowotnej, zastąpienia podatku dochodowego CIT podatkiem przychodowym oraz wprowadzenia podatku od przychodu spółek niemających rezydencji w Polsce, a osiągających przychód w Polsce. – Przedstawiamy podatkowe zmiany w Polskim Ładzie, które wypracowaliśmy ze środowiskiem przedsiębiorców i ekonomistów tak, aby nie zaburzyć części dobrych propozycji rządowych. Ale kosztów tych propozycji nie mogą ponosić przedsiębiorcy – podkreśla Adam Abramowicz, rzecznik małych i średnich przedsiębiorców.

## **30 TYS. ZŁ KWOTY WOLNEJ OD PODATKU DLA PŁACĄCYCH PODATEK LINIOWY 19%**

Rzecznik MŚP proponuje by umożliwić skorzystanie z kwoty wolnej do 30 000 zł przez przedsiębiorców, rozliczających się podatkiem liniowym – podobnie jak na zasadach ogólnych.

– W obecnym kształcie „Polskiego Ładu” wszyscy przedsiębiorcy, rozliczający się w taki sposób, tracą. Także ci, którzy osiągają stosunkowo niewielkie dochody. Choć formalnie ten sposób opodatkowania w PIT nie zniknie, to stanie się nieatrakcyjny. Środowisko przedsiębiorców uznaje jednolite opodatkowanie wszystkich dochodów za jedno z najcenniejszych zdobyczy legislacyjnych 30-lecia gospodarki rynkowej, dlatego bardzo mi zależy na jego utrzymaniu – wyjaśnia Adam Abramowicz, rzecznik małych i średnich przedsiębiorców.

## **WPROWADZENIE MAKSYMALNEJ KWOTY SKŁADKI ZDROWOTNEJ**

Propozycja Rzecznika MŚP zawie-

ra również rozwiązania, które mają częściowo zniwelować niekorzystne zmiany dla przedsiębiorców, wynikające z „Polskiego Ładu”. Rządowy plan wprowadza składkę zdrowotną stanowiącą 9% dochodu przedsiębiorcy. Adam Abramowicz postuluje, aby uzupełnić ją o barierę od której składka ta nie będzie już podwyższana. Rozwiązanie to nawiązuje do stosowanego dziś limitu 30-krotności przy ubezpieczeniach społecznych.

– Przy uwzględnieniu mojego rozwiązania osoby prowadzące działalność gospodarczą nie zapłaciłyby składki zdrowotnej wyższej niż średniomiesięcznie 1 176,08 zł. Zwróć się do Ministra Finansów o wyliczenie kosztów tych propozycji – zaznacza Adam Abramowicz, rzecznik małych i średnich przedsiębiorców.

– Popieram propozycję Rzecznika MŚP dotyczącą zmiany w sposobie naliczania składki zdrowotnej z 9%, na ustanowienie górnego limitu poboru, określającego maksymalną kwotę podstawy wymiaru składki zdrowotnej, jako 30-krotności prognozowa-

nego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce. Byłoby to rozwiązanie analogiczne z funkcjonującym limitem wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, jakie funkcjonuje obecnie w ZUS. Takie rozwiązanie byłoby jednocześnie poparciem reformy składki zdrowotnej zaproponowanej w Polskim Ładzie i nie dyskryminującym zwłaszcza dla 700 tysięcy przedsiębiorców na podatku liniowym PIT, którzy w dużej mierze tworzą polskie PKB, kreując miejsca pracy, wydajność i innowacyjność – mówi prof. dr hab. Konrad Raczkowski, Społeczna Akademia Nauk.

– Chcę rozpocząć także dyskusję nad rozwiązaniami, które miałyby zrekomensować ubytki budżetowe z nimi związane. Przypominam o postulacie zastąpienia podatku dochodowego CIT podatkiem przychodowym oraz pragnę przedstawić nową propozycję podatku od przychodu spółek niemających rezydencji w Polsce, a osiągających przychód w Polsce – na wzór podatku cyfrowego – dodał Adam Abramowicz.

W przypadku dochodu 100 tys. zł miesięcznie wzięto w wyliczeniach pod uwagę tzw. daninę solidarnościową (4%)

Dochód (brutto)		Obecny system (Podatek liniowy)			Polski Ład			Propozycja RMŚP			Propozycja Rzecznika w stosunku do:	
Miesięcznie	Rocznie	Podatek liniowy 19% - 7,75% składki zdrowotnej	Ryczałtowa składka zdrowotna	Wysokość obciążenia podatkiem i składką zdrowotną	Podatek liniowy 19%	Składka zdrowotna 9%	Wysokość obciążenia podatkiem i składką zdrowotną	Podatek liniowy 19% z kwotą wolną od podatku 30k	Składka zdrowotna 9% z limitem 30x	Wysokość obciążenia podatkiem i składką zdrowotną	Dzisiaj	Polskiego Ładu
2 500	30 000	146,23 zł	381,80 zł	528,03 zł	475,00 zł	225,00 zł	700,00 zł	0,00 zł	225,00 zł	225,00 zł	-57%	-68%
5 000	60 000	621,23 zł	381,80 zł	1 003,03 zł	950,00 zł	450,00 zł	1 400,00 zł	475,00 zł	450,00 zł	925,00 zł	-8%	-34%
7 500	90 000	1 096,23 zł	381,80 zł	1 478,03 zł	1 425,00 zł	675,00 zł	2 100,00 zł	950,00 zł	675,00 zł	1 625,00 zł	10%	-23%
10 000	120 000	1 571,23 zł	381,80 zł	1 953,03 zł	1 900,00 zł	900,00 zł	2 800,00 zł	1 425,00 zł	900,00 zł	2 325,00 zł	19%	-17%
13 068	156 816	2 154,15 zł	381,80 zł	2 535,95 zł	2 482,92 zł	1 176,12 zł	3 659,04 zł	2 007,92 zł	1 176,08 zł	3 184,00 zł	26%	-13%
15 000	180 000	2 521,23 zł	381,80 zł	2 903,03 zł	2 850,00 zł	1 350,00 zł	4 200,00 zł	2 375,00 zł	1 176,08 zł	3 551,08 zł	22%	-15%
20 000	240 000	3 471,23 zł	381,80 zł	3 853,03 zł	3 800,00 zł	1 800,00 zł	5 600,00 zł	3 325,00 zł	1 176,08 zł	4 501,08 zł	17%	-20%
30 000	360 000	5 371,23 zł	381,80 zł	5 753,03 zł	5 700,00 zł	2 700,00 zł	8 400,00 zł	5 225,00 zł	1 176,08 zł	6 401,08 zł	11%	-24%
40 000	480 000	7 271,23 zł	381,80 zł	7 653,03 zł	7 600,00 zł	3 600,00 zł	11 200,00 zł	7 125,00 zł	1 176,08 zł	8 301,08 zł	8%	-26%
50 000	600 000	9 171,23 zł	381,80 zł	9 553,03 zł	9 500,00 zł	4 500,00 zł	14 000,00 zł	9 025,00 zł	1 176,08 zł	10 201,08 zł	7%	-27%
100 000	1 200 000	19 337,89 zł	381,80 zł	19 719,69 zł	19 666,67 zł	9 000,00 zł	28 666,67 zł	19 191,67 zł	1 176,08 zł	20 367,74 zł	3%	-29%

W przypadku dochodu 100 tys. zł miesięcznie wzięto w wyliczeniach pod uwagę tzw. daninę solidarnością (4%)

Dochód (po odliczeniu składek społecznych)		Obecny system (umowa o pracę)			Polski Ład			Propozycja RMŚP			Propozycja Rzecznika w stosunku do:	
Miesięcznie	Rocznie	Skala podatkowa z kwotą wolną 3k	Składka zdrowotna 9% (z możliwością odliczenia 7,75%)	Wysokość obciążenia podatkiem i składką zdrowotną	Skala podatkowa z kwotą wolną od podatku 30k i progiem podatkowym 120k	Składka zdrowotna 9% bez możliwości odliczenia	Wysokość obciążenia podatkiem i składką zdrowotną	Skala podatkowa z kwotą wolną od podatku 30k i progiem podatkowym 120k	Składka zdrowotna 9% z tzw. 30x ZUS	Wysokość obciążenia podatkiem i składką zdrowotną	Dzisiaj	Polskiego Ładu
2 500	30 000	144,99 zł	225,00 zł	369,99 zł	0,00 zł	225,00 zł	225,00 zł	0,00 zł	225,00 zł	225,00 zł	-39%	0%
5 000	60 000	376,24 zł	450,00 zł	826,24 zł	382,50 zł	450,00 zł	832,50 zł	382,50 zł	450,00 zł	832,50 zł	1%	0%
7 500	90 000	630,61 zł	675,00 zł	1 305,61 zł	807,50 zł	675,00 zł	1 482,50 zł	807,50 zł	675,00 zł	1 482,50 zł	14%	0%
10 000	120 000	1 268,51 zł	900,00 zł	2 168,51 zł	1 232,50 zł	900,00 zł	2 132,50 zł	1 232,50 zł	900,00 zł	2 132,50 zł	-2%	0%
13 068	156 816	2 019,89 zł	1 176,12 zł	3 196,01 zł	2 176,76 zł	1 176,12 zł	3 352,88 zł	2 176,76 zł	1 176,08 zł	3 352,84 zł	5%	-0%
15 000	180 000	2 488,40 zł	1 350,00 zł	3 838,40 zł	2 795,00 zł	1 350,00 zł	4 145,00 zł	2 795,00 zł	1 176,08 zł	3 971,08 zł	3%	-4%
20 000	240 000	3 700,90 zł	1 800,00 zł	5 500,90 zł	4 395,00 zł	1 800,00 zł	6 195,00 zł	4 395,00 zł	1 176,08 zł	5 571,08 zł	1%	-10%
30 000	360 000	6 125,90 zł	2 700,00 zł	8 825,90 zł	7 595,00 zł	2 700,00 zł	10 295,00 zł	7 595,00 zł	1 176,08 zł	8 771,08 zł	-1%	-15%
40 000	480 000	8 550,90 zł	3 600,00 zł	12 150,90 zł	10 795,00 zł	3 600,00 zł	14 395,00 zł	10 795,00 zł	1 176,08 zł	11 971,08 zł	-1%	-17%
50 000	600 000	10 975,90 zł	4 500,00 zł	15 475,90 zł	13 995,00 zł	4 500,00 zł	18 495,00 zł	13 995,00 zł	1 176,08 zł	15 171,08 zł	-2%	-18%
100 000	1 200 000	23 757,57 zł	9 000,00 zł	32 757,57 zł	30 651,67 zł	9 000,00 zł	39 651,67 zł	30 651,67 zł	1 176,08 zł	31 827,74 zł	-3%	-20%

## ZASTĄPIENIE PODATKU DOCHODOWEGO CIT PODATKIEM PRZYCHODOWYM

Adam Abramowicz proponuje zmianę podstawy opodatkowania z do-

chodu na przychód z równoczesnym obniżeniem stawki opodatkowania do wartości od 0,5% do 1,5%. Podatek dotyczyłby przedsiębiorstw posiadających status osób prawnych. W przypadku zastosowania 1,5 %

stawki nastąpiłby wzrost przychodów z CIT o około 40 mld zł.

– Z wielką radością odnajduję propozycję Rzecznika MŚP zamiany podatku dochodowego CIT na po-

datek przychodowy. Jest to podatek, który w moim środowisku został opracowany już kilkanaście lat temu. Wprowadzenie tych zmian miałyby doniosłe znaczenie, dlatego że jest to podatek bardzo prosty, bardzo przyjazny, tani w poborze i wyrównuje szanse między polskimi przedsiębiorcami, a wielkimi korporacjami międzynarodowymi, które w większości nie płacą tego podatku w Polsce. Dodatkowo podatek ten uwalnia przedsiębiorców od niekwantyfikowalnego ryzyka politycznego, prawnego i finansowego, z tego względu że eliminuje pojęcie kosztów uzyskania przychodu. Zatem przedsiębiorcy, po wprowadzeniu tego podatku, mogliby się skoncentrować wyłącznie na generowaniu wartości dodanej, czyli pomnażaniu swoich zysków oraz majątku, i nie musieliby prowadzić gry operacyjnej z urzędami skarbowymi. Dlatego w tym zakresie popieramy jednoznacznie stanowisko Rzecznika MŚP – zaznaczył Ireneusz Jabłoński, Centrum im. Adama Smitha.

#### **PODATEK OD PRZYCHODU SPÓŁEK NIEMAJĄCYCH REZYDENCJI W POLSCE, A OSIĄGAJĄCYCH PRZYCHÓD W POLSCE**

Rzecznik MŚP przedstawia również propozycję podatku przychodowego dla korporacji zagranicznych uzyskujących dochody na terenie Polski (nie tylko z działalności cyfrowej, ale także np. działalności wysyłkowej). Takowe spółki musiałyby powołać specjalnego przedstawiciela podatkowego oraz dokonywać wszystkich transakcji na rachunku bankowym

w Polsce. Stawka podatku została by utrzymana w granicach 0,5 – 1,5 % przychodu, co (w zależności od szacunków) zagwarantowałoby wpływy na poziomie min. 3-5 mld zł rocznie.

– Sprawiedliwość podatkowa to także sprawiedliwość w aspekcie międzynarodowym. Podmioty, które sprzedają na rynku polskim różnego rodzaju usługi i towary powinny również płacić podatki dochodowe lub podatki przychodowe w Polsce. To dotyczy przede wszystkim transakcji cyfrowych, dokonywanych w obrocie elektronicznym przez takie podmioty jak np. Google czy Amazon, i te transakcje powinny być opodatkowane u źródła, czyli tam gdzie powstaje przychód – czyli w Polsce. Debata na ten temat toczyła się już wiele lat, ale w tej chwili (także w kontekście ustaleń szczytu G7) widać, że istnieje wola polityczna opodatkowania koncernów międzynarodowych, które nie płacą lub płacą bardzo niskie podatki dochodowe. Z tym tylko, że nie podatkiem dochodowym, a podatkiem przychodowym, wtedy bowiem łatwiej jest ustalić podstawę opodatkowania i nałożyć obowiązek zapłacenia tego podatku w Polsce. Wpływy z tak określonego podatku przychodowego od transakcji dokonywanych na terenie Rzeczypospolitej Polskiej były różnie szacowane, ale zwykle mówiono tutaj o co najmniej kilku miliardach złotych – powiedział prof. Adam Mariański, przewodniczący Krajowej Rady Doradców Podatkowych, przewodniczący Komisji Podatkowej Business Centre Club.

*Wpływy z tak określonego podatku przychodowego od transakcji dokonywanych na terenie Rzeczypospolitej Polskiej były różnie szacowane, ale zwykle mówiono tutaj o co najmniej kilku miliardach złotych – powiedział prof. Adam Mariański, przewodniczący Krajowej Rady Doradców Podatkowych, przewodniczący Komisji Podatkowej Business Centre Club.*



# Konferencja Podatki 2021 - przegląd kluczowych zmian

Hotel Marriott  
27-28 września 2021

Cena: 1790 zł netto



Mirella  
Chomont



Tomasz  
Gzela



Wojciech  
Safian



## SKIEROWANIE PRACOWNIKA NA WCZEŚNIEJSZE BADANIA OKRESOWE

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

W MYŚL ART. 229 KODEKSU PRACY ORAZ ZGODNIE Z ROZPORZĄDZENIEM MINISTRA ZDROWIA I OPIEKI SPOŁECZNEJ Z DNIA 30 MAJA 1996 R. W SPRAWIE PRZEPROWADZANIA BADAŃ LEKARSKICH PRACOWNIKÓW, ZAKRESU PROFILAKTYCZNEJ OPIEKI ZDROWOTNEJ NAD PRACOWNIKAMI ORAZ ORZECZEŃ LEKARSKICH WYDAWANYCH DO CELÓW PRZEWIDZIANYCH W KODEKSIE PRACY [DZ.U. Z 2016 R., POZ. 2067], PRACODAWCY ZOBOWIĄZANI SĄ KIEROWAĆ PRACOWNIKÓW, W RAMACH ZAPEWNIENIA PROFILAKTYCZNEJ OPIEKI LEKARSKIEJ, NA WSTĘPNE, OKRESOWE I KONTROLNE BADAŃ LEKARSKIE. PRZEPISY TE OKREŚLAJĄ ZASADY KIEROWANIA NA POSZCZEGÓLNE RODZAJE BADAŃ LEKARSKICH, ZAKRES BADAŃ ORAZ ZASADY WYDAWANIA ORZECZEŃ LEKARSKICH.



Ponadto, zgodnie z § 6 ww. rozporządzenia, pracodawca może skierować pracownika na dodatkowe badania lekarskie w sytuacji, gdy:

1. pracownik zgłasza pracodawcy niemożność wykonywania dotychczasowej pracy i wnioskuje o przeniesienie go na inne stanowisko pracy, ze względu na podejrzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na jego zdrowie [art. 55 § 1 kodeksu pracy],
2. u pracownika występują objawy wskazujące na powstawanie choroby zawodowej [art. 230 § 1 kodeksu pracy],
3. pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy lub u którego stwierdzono chorobę zawodową, lecz nie zaliczono go do żadnej z grup inwalidów, wnioskuje o przeprowadzenie badań mających na celu stwierdzenie niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy [art. 231 kodeksu pracy].

Co ważne, pracodawca wydaje pracownikowi skierowanie na przeprowadzenie badań dopiero po zgłoszeniu przez pracownika niemożności wykonywania dotychczasowej pracy.

A co w przypadku, gdy pracodawca powziął uzasadnione podejrzenie pogorszenia stanu zdrowia pracownika, które może potencjalnie stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia pracownika lub innych osób? Przepisy kodeksu pracy nie przewidują

więc wprost podstawy do skierowania pracownika na badania okresowe. W moim przekonaniu jednak, wystarczającą podstawę do skierowania pracownika na przedterminowe badania lekarskie, których celem przecież jest weryfikacja rzeczywistego stanu zdrowia pracownika i jego zdolności do wykonywania zadań, stanowi art. 94 i art. 207 ust. 2 kodeksu pracy. Przepisy te nakładają na pracodawcę obowiązek dbałości o zdrowie i życie pracowników oraz zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, co obejmuje również kierowanie pracowników w razie uzasadnionej potrzeby na badania lekarskie, pomimo posiadania przez nich ważnych orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku.

Stanowisko to znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

W wyroku z 18 grudnia 2002 r., sygn. akt I PK 44/02, Sąd Najwyższy uznał, że: „aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 k.p. jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika”. Oznacza to, że każde zdarzenie mogące spowodować zmianę stanu zdrowia pracownika w stopniu, który może wpłynąć na

bezpieczeństwo wykonywania pracy przez pracownika, może spowodować, że orzeczenie lekarskie o zdolności pracownika do pracy przestanie być aktualne. To wręcz obliguje pracodawcę, zgodnie z art. 207 kodeksu pracy, do skierowania pracownika na badania lekarskie.

Warto podkreślić, że również Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w odpowiedzi na pytanie o możliwość skierowania pracownika na wcześniejsze badania okresowe w sytuacji podejrzenia pogorszenia stanu zdrowia, przyznało, że w przypadku stwierdzenia objawów, mogących potencjalnie świadczyć o pogorszeniu stanu zdrowia pracownika, co może mieć negatywne skutki nie tylko dla samego pracownika, ale także jego współpracowników lub osób trzecich, pracodawca ma nie tylko prawo, ale i obowiązek wydania skierowania na profilaktyczne badania, które podejrzenie takie potwierdzi lub wykluczy).

Przy czym, ocena przez pracodawcę zmiany stanu zdrowia pracownika, w szczególności pogorszenie stanu zdrowia, powinna spełniać przesłanki zasadności [pogorszenie stanu zdrowia powinno nastąpić w stopniu, który uniemożliwia lub znacznie utrudnia wykonywanie pracy na danym stanowisku i potencjalnie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia pracownika lub innych osób] i obiektywizmu [objawy pogorszenia stanu zdrowia pracownika powinny być widoczne].

# REGULAMIN MEDIÓW SPOŁECZNOŚCIOWYCH W FIRMIE – CO TO JEST?

POPULARNOŚĆ I DOSTĘPNOŚĆ MEDIÓW ORAZ OGROMNA AKTYWNOŚĆ PRACOWNIKÓW W MEDIACH SPOŁECZNOŚCIOWYCH PODCZAS PRACY - CZY TO POWODOWANA KORZYSTANIEM Z PRZERWY W PRACY, CZY TEŻ POZOSTAJĄCA W ZWIĄZKU Z REALIZACJĄ ZADAŃ, POWODUJE, ŻE GRANICA POMIĘDZY PRYWATNOŚCIĄ A WIZERUNKIEM I POLITYKĄ PRYWATNOŚCI PRACODAWCY ZACIERA SIĘ. TO POWODUJE, ŻE PRACODAWCY ZASTANAWIAJĄ SIĘ, JAK WYZNACZYĆ GRANICE KORZYSTANIA PRZEZ PRACOWNIKÓW Z MEDIÓW SPOŁECZNOŚCIOWYCH, ABY Z JEDNEJ STRONY, NIE NARUSZYĆ PRYWATNOŚCI PRACOWNIKÓW, A Z DRUGIEJ, ABY CHRONIĆ WIZERUNEK, POLITYKĘ PRYWATNOŚCI, TAJEMNICĘ PRZEDSIĘBIORSTWA PRZED JEJ UJAWNIENIEM.



Przepisy prawne tylko w niewielkim stopniu przychodzą pracodawcom z pomocą. Kodeks pracy i ustawy branżowe, np. ustawa z dnia 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych, zawierają dość ogólne i nieostre regulacje w tym zakresie. Wskazują m. in. że obowiązkiem pracownika jest dbanie o dobro pracodawcy, przestrzeganie zasad współżycia społecznego, zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę lub sumienne wykonywanie zadań. Nieco więcej swobody w kształtowaniu granic podporządkowania pracowników pod kątem potencjalnego naruszenia interesu przedsiębiorstwa mają pracodawcy przy określaniu zakresu obowiązków pracowników. Zakresy czynności odnoszą się jednak wyłącznie do zadań służbowych pracowników, nie poruszają natomiast kwestii

dopuszczalności i granic wypowiedzi w mediach społecznościowych, zwłaszcza wypowiedzi o charakterze budzącym kontrowersje, np. polityki wynagrodzenia, i pozwalającym na łatwą identyfikację pracodawcy.

Coraz częściej stosowanym rozwiązaniem tej kwestii jest tworzenie przez pracodawców wewnętrznym regulaminów czy polityk mediów społecznościowych, określających zasady korzystania z mediów społecznościowych w firmie nie tylko w zakresie realizacji zadań służbowych, ale także korzystania z nich przez pracowników jako użytkowników prywatnych w trakcie pracy. Dokument taki powinien nakreślać przynajmniej minimalne standardy poruszania się w mediach społecznościowych, obowiązujące pracowników wszystkich szczebli w jednakowym stopniu.

## Treść regulaminu korzystania z mediów społecznościowych

W treści regulaminu w sposób jasny, zrozumiały i nie budzący wątpliwości interpretacyjnych należy określić zasady korzystania z mediów społecznościowych oraz wskazać obszary i informacje, których pracownikom nie wolno poruszać ani upubliczniać.

W szczególności regulamin powinien wskazywać informacje mające charakter poufny, upublicznienie których mogłoby wyjawiać tajemnicę przedsiębiorstwa, naruszyć dobre imię pracodawcy, ujawnić dane osobowe klientów albo narażające pracodawcę na odpowiedzialność. Powinny również znaleźć się w nim kwestie dotyczące ochrony dóbr osobistych, tj. wskazanie konkretnych działań/zachowań, które mogłyby naruszyć dobra osobiste pracodawcy, innych



## Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

pracowników lub klientów, prywatności, tj. informacje, które stanowią sferę prywatności np. pracowników lub klientów, działań konkurencyjnych, tj. wskazanie działań/zachowań mogących stanowić naruszenie zasad uczciwej konkurencji, zasad budowania dobrego imienia lub marki, tj. wskazanie pożądaných zachowań/działań, które będą budować zaufanie do firmy (np. zakaz umieszczania w mediach społecznościowych informacji o charakterze dyskryminacyjnym, ksenofobicznym czy rasistowskim).

Ponadto, przy tworzeniu regulaminu korzystania z mediów społecznościowych trzeba pamiętać, aby jego postanowienia nie były mniej korzystane dla pracowników niż powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Pracodawca, który podejmie decyzję o wprowadzeniu w zakładzie pracy

regulaminu korzystania z mediów społecznościowych pamiętać musi, aby treść regulaminu nie naruszała prawa do prywatności pracowników. Oznacza to, że np. nie może zamieszczać w nim zakazu publicznej krytyki pracodawcy, zakazu posiadania kont i profili w mediach społecznościowych, zakazu korzystania z mediów społecznościowych w trakcie przerwy w pracy.

Zachowaniu przejrzystości w tym obszarze najlepiej służy precyzyjne określenie zasad korzystania z mediów społecznościowych w celach służbowych oraz w celach prywatnych, np. zalecenie, aby pracownicy umieszczający publicznie swoje opinie na profilach zawierających dane pracodawcy, zaznaczali, że stanowią one wyraz ich prywatnych poglądów.

### **Naruszenie zasad regulaminu korzystania z mediów społecznościowych**

Nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca zawarł w regulaminie zasady odpowiedzialności pracowników za naruszenie jego postanowień, łącznie z powołaniem się na katalog kar porządkowych zawarty w Kodeksie pracy oraz, w skrajnych przypadkach, na możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Pamiętać jednak powinien, że płynna granica pomiędzy korzystaniem z mediów społecznościowych w celach służbowych i prywatnych wymaga, aby każdy przypadek potencjalnego naruszenia regulaminu korzystania z mediów społecznościowych był oceniany w sposób obiektywny, z uwzględnieniem całokształtu okoliczności, w tym także praktyki korzystania mediów społecznościowych w firmie.

# Urlop wypoczynkowy po długotrwałej chorobie – czy można go udzielić?



Kwestia możliwości korzystania z urlopu wypoczynkowego i urlopu na żądanie po okresie długotrwałej choroby, tj. trwającej ponad 30 dni, nie została uregulowana w przepisach prawnych. Należy tutaj sięgnąć do orzecznictwa sądów powszechnych, które prezentują zresztą odmienne stanowiska w tym zakresie – zauważył to sam Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 października 2016 r., sygn. akt III PK 9/16, w którym stwierdził, że „[...] w orzecznictwie Sądu Najwyższego występuje dwugłós co do tego czy pracownik może korzystać z urlopu wypoczynkowego po długotrwałej nieobecności chorobowej bez uprzedniego poddania się badaniu kontrolnemu.”

Zgodnie z art. 229 ust. 2 Kodeksu pracy, w przypadku niezdolności do pracy trwającej ponad 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik zobowiązany jest poddać się kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Uzyskanie orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku po okresie długotrwałej choroby oznacza, że pracownik jest zdolny do pracy. Może zatem korzystać z urlopu wypoczynkowego. Taka sytuacja nie budzi wątpliwości. Kwestią sporną jest natomiast możliwość korzystania z urlopu wypoczynkowego bez poddania się kontrolnym badaniom lekarskim, czyli w stanie niezdolności do pracy.

Część judykatury stoi na stanowisku, że rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po długotrwałej nieobecności wywołanej chorobą nie wymaga wcześniejszego przejścia badań kontrolnych, opierając swoje przekonania na funkcji art. 229 ust. 2 Kodeksu pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2008 r., sygn. akt II PK 214/07, uznał, że „[...] z art. 229 § 2 k.p. nie można wywodzić obowiązku przedstawienia orzeczenia o zdolności do pracy przez pracownicę rozpoczynającą urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim [art. 163 § 3 k.p.] wykorzystanym bezpośrednio po zakończeniu okresu niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni [...]”. Z kolei w wyroku z dnia 9 marca 2011r., sygn. akt II PK 240/10, Sąd Najwyższy uznał, że „[...] jeżeli powód rozpoczął urlop po ustaniu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, to nie zachodziła sytuacja zobowiązująca pracodawcę do przesunięcia urlopu na termin późniejszy. Tym bardziej nie miał takiego obowiązku pracownik stosujący się do uzgodnionego z pracodawcą planu urlopów po zakończeniu zwolnienia lekarskiego. [...]”. Zgodnie z tą linią orzecniczą, badania kontrolne odzwierciedlają zdolność pracownika do pracy. Skoro w okresie urlopu nie będzie ona świadczona, to nie ma przeszkód w udzieleniu urlopu wypoczynkowego po okresie długotrwałej nieobecności.

Druga część judykatury zajmuje z kolei przeciwne stanowisko, przyznając, że korzystanie z urlopu wypoczynkowego i niezdolność do pracy wykluczają się, dlatego też pracodawca ma obowiązek skierować pracownika na badania kontrolne po ponad 30-dniowej chorobie, jeżeli pracownik bezpośrednio po zakończeniu zwolnienia chce skorzystać z urlopu na żądanie. Takie stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 maja 2006 r., sygn. akt III PK 26/06 oraz w wyroku z dnia 28 października 2009 r., sygn. akt II PK 123/09.

Pogląd prezentowany przez drugą część judykatury przeważa jednak. Znajduje to również odzwierciedlenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie ma wyrok z dnia 26 października 2016 r., sygn. akt III PK 9/16, w którym Sąd Najwyższy zauważył, że „orzecznictwo uporządkowało sporną kwestię. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 84/14, zaznaczono, że o ile w orzecznictwie wyrażany jest pogląd, że pracownik rozpoczynający urlop wypoczynkowy po zakończeniu okresu niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, nie ma obowiązku przedstawienia orzeczenia o zdolności do pracy [wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 marca 2008 r., II PK 214/07, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 194, i z dnia 9 marca 2011 r., II PK 240/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 113], o tyle nie budzi wątpliwości, że pracownik stawiający się do pracy po okresie niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni ma obowiązek poddania się kontrolnym badaniom lekarskim, na które zostanie skierowany przez

pracodawcę w trybie art. 229 § 2 KP [wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 94]. W judykacie tym zastrzeżono, że niezdolność do pracy wyłącza możliwość korzystania z urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, w związku z czym udzielenie urlopu w okresie niezdolności do pracy jest niedopuszczalne, także wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę [wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 350/99, OSNAPIUS 2001 nr 6, poz. 198 oraz z dnia 9 marca 2011 r., II PK 240/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 113].

W rezultacie Sąd Najwyższy konkludował, że nie ma podstaw, aby udzielić urlopu wypoczynkowego w sytuacji opisanej w art. 163 § 3 KP, jeśli istnieje niepewność co do zdolności pracownika do pracy [...]. Pracodawca miał prawo nie udzielić jej urlopu wypoczynkowego w trybie art. 1672 KP do czasu przedłożenia kontrolnego badania lekarskiego. [...]

Oznacza to, że pracownik, który nie podda się kontrolnym badaniom lekarskim, po zakończeniu niezdolności do pracy obejmującej okres dłuższy niż 30 dni, i nie uzyska orzeczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność do pracy na danym stanowisku pracy, nie może bezpośrednio po okresie choroby rozpocząć urlopu wypoczynkowego lub ani skorzystać z urlopu na żądanie. Albowiem brak aktualnego orzeczenia lekarskiego skutkuje brakiem możliwości stwierdzenia, że pracownik jest zdrowy i zdolny do pracy, w związku z czym udzielenie mu urlopu wypoczynkowego może spowodować, że urlop nie spełni swojej funkcji – pracownik

zamiast wypoczywać będzie kontynuował proces leczenia.

Na koniec warto zaznaczyć, że obowiązek wykonania kontrolnych badań lekarskich przed korzystaniem z urlopu wypoczynkowego nie dotyczy długotrwałej nieobecności związanej z korzystaniem z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego. Tutaj obowiązek pracodawcy do udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim wynika wprost z art. 163 ust. 3 Kodeksu pracy.

---

## Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.



# PRACA ZDALNA W PROJEKCIE KODEKSU PRACY

Praca zdalna, mimo że była od dawna stosowana w niektórych organizacjach – prawdopodobnie w oparciu o wewnętrzne regulacje i w formie dostosowanej do potrzeb organizacji, nie znalazła formalnego uregulowania w żadnych akcie prawnym. Po raz pierwszy, pewne ogólne ramy pracy zdalnej zamieszczono w przepisach prawnych powstałych w związku z epidemią wirusa Covid-19, jako konieczność zapewnienia ochrony zdrowia pracowników i jednoczesnego zachowania ciągłości procesu pracy w okresie epidemii.

Rozpowszechnienie pracy zdalnej w czasie epidemii przyczyniło się do podjęcia przez ustawodawcę decyzji o formalnym jej uregulowaniu w przepisach prawnych. Opracowane zostały zmiany do Kodeksu pracy dotyczące m. in. pracy zdalnej.

## Miejsce regulacji dotyczących zasad pracy zdalnej

Projekt zakłada, że zasady wykonywania pracy zdalnej będą określane:

1) w porozumieniu zawieranim między pracodawcą i zakładową organizacją związkową – jeśli u pracodawcy działają związki zawodowe, albo w regulaminie ustalonym przez pracodawcę – jeśli nie dojdzie do zawarcia porozumienia;

2) w regulaminie ustalonym przez pracodawcę, po konsultacji z przedstawicielami pracowników – jeśli u pracodawcy nie działają związki zawodowe.

Projekt ustawy określa także minimalną treść porozumienia z zakładową organizacją związkową, regulaminu, porozumienia z pracownikiem lub polecenia pracy zdalnej.

## Forma pracy zdalnej

Zgodnie z projektem, praca zdalna będzie mogła być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskaza-

nym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Oznacza to, że będzie mogła być wykonywana całkowicie poza siedzibą pracodawcy albo tylko częściowo w siedzibie pracodawcy i częściowo w innym miejscu (niekoniecznie będzie to miejsce zamieszkania pracownika) – wówczas przybierze formę hybrydową. Decyzja w tym zakresie zależała będzie od potrzeb i uzgodnień pracownika i pracodawcy, przy czym strony stosunku pracy będą mogły ją podjąć bądź na etapie zawierania umowy o pracę bądź w trakcie zatrudnienia.

## Zakres podmiotowy pracy zdalnej – kto może wykonywać pracę zdalną?

Wykonywanie pracy w formie zdalnej dotyczy wszystkich pracowników. Projekt wskazuje jednak krąg pracowników, których wniosek o wykonywanie pracy będzie dla pracodawcy co do zasady wiążący. Do tej grupy należą pracownicy wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, a także określone w przepisach pracownicy - rodzice dzieci z niepełnosprawnością.

Co więcej, praca zdalna będzie mogła być wykonywana na wniosek pracownika: w przypadku, gdy nie zostanie zawarte porozumienie ze związkami

zawodowymi działającymi u pracodawcy albo nie zostanie wydany regulamin, oraz okazjonalnie, tj. w wymiarze 12 dni w każdym roku].

Praca zdalna będzie mogła być wykonywana także na polecenie pracodawcy w szczególnych przypadkach, tj.:

- obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, lub
- gdy będzie to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe.

Polecenie takie będzie wymagało odebrania od pracownika oświadczenia, iż posiada on warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Ocena w tym zakresie będzie należeć wyłącznie do pracownika.

## Obowiązki pracodawcy związane z pracą zdalną

Projekt nakłada na pracodawców zakaz wypowiedzenia pracownikowi

umowy o pracę z uwagi na odmowę lub zaprzestanie przez niego wykonywania pracy zdalnej oraz zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną.

Ponadto, w związku z wykonywaniem przez pracownika pracy zdalnej poza siedzibą pracownika pracodawca będzie zobowiązany:

- dostarczyć materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej (narzędzia pracy i materiały wykorzystywane przez pracowników przy pracy zdalnej będą musiały spełniać wymagania określone w przepisach Kodeksu pracy - niezależnie czy będzie je zapewniał pracodawca czy pracownik będzie wykorzystywał własny sprzęt; natomiast w przypadku, gdy praca zdalna wykonywana miała być z wykorzystaniem narzędzi pracy stanowiących własność pracownika, obie strony stosunku pracy będą zobowiązane zawrzeć porozumienie określające zasady ich wykorzystywania, a pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent (lub ryczałt) w wysokości ustalonej przez strony),
- pokryć koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej (w szczególności koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także koszty energii elektrycznej oraz dostępu do łączności telekomunikacyjnych),
- zapewnić pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej,
- określić zasady ochrony danych

przekazywanych pracownikowi wykonującemu pracę zdalną oraz przeprowadzić, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie (pracownik będzie zobowiązany potwierdzić zapoznanie się z zasadami ochrony danych i ich przestrzegania),

- sporządzić ocenę ryzyka zawodowego, w tym zagrożeń na które może napotkać pracownik najczęściej w miejscu swojego zamieszkania (pracownikowi takiemu nie wolno będzie powierzyć prac szczególnie niebezpiecznych, prac, w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych dla pomieszczeń mieszkalnych, oraz prac z zastosowaniem substancji niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, żrących, promieniotwórczych, drażniących, uczulających lub innych o nieprzyjemnym zapachu, pyłących lub intensywnie brudzących).

Pracodawca również miał obowiązek realizacji zadań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy wskazanych w dziale dziesiątym kodeksu pracy, w tym w zakresie wypadków przy pracy – z zachowaniem prawa pracownika do ochrony prywatności oraz niezakłócania miru domowego, np. w razie konieczności przeprowadzenia oględzin przez zespół powypadkowy, na skutek zgłoszenia wypadku przy pracy, lub przeprowadzenia szkolenie wstępnego bhp osób – będzie się ono mogło w całości odbywać za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Pracodawca będzie jednak zwolniony z:

- obowiązku organizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp,

- obowiązku dbania o bezpieczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego,
- obowiązków dotyczących pomieszczeń pracy i obiektów budowlanych,
- obowiązku dotyczącego urządzeń sanitarnych i środków higieny osobistej.

W przypadku hybrydowego wykonywania pracy zdalnej, pracownik będzie miał zapewnioną możliwość przebywania na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

#### **Inne regulacje dotyczące pracy zdalnej przewidziane w Kodeksie pracy**

Projekt wprowadza również zmianę związaną z czasem pracy pracowników wykonujących pracę zdalną – otóż wszystkie wnioski, dla których przepisy kodeksu wymagają formy pisemnej, np. wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za pracę nadliczbową, wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego, pracownik będzie mógł złożyć pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej, np. drogą mailową.

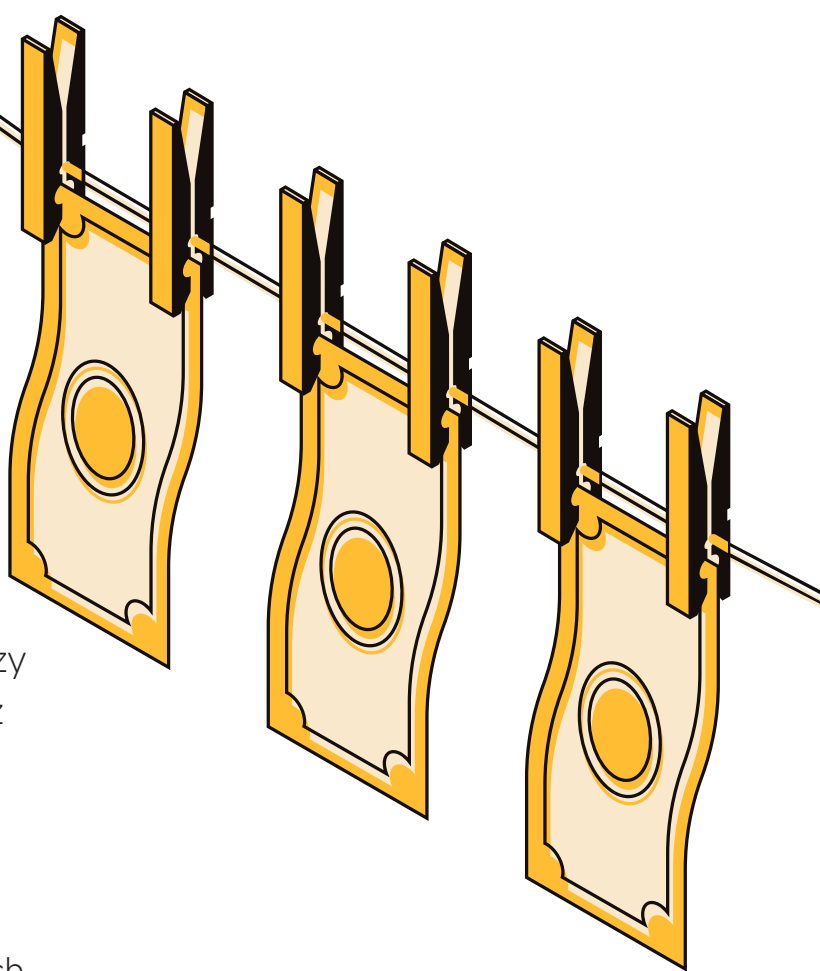
## Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.



# Ustawa AML - najważniejsze nowości i obowiązki dla przedsiębiorców

Za sprawą najnowszej ustawy o AML [Ustawa z 30 marca 2021 r. o zmianie ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu oraz niektórych innych ustaw; Dz.U. poz. 815] przedsiębiorcy, a w tym szczególnie biura rachunkowe będą musiały przygotować się do nowych obowiązków wynikających ze zmian w ustawie.



Do grona podmiotów które będą zobowiązane do stosowania procedur AML dołączają m.in. handlujący dziełami sztuki, przedmiotami kolekcjonerskimi, ale także przedsiębiorcy którzy świadczą usługi z zakresu prowadzenia ksiąg rachunkowych, sporządzają deklaracje, udzielają porad, opinii lub wyjaśnień w zakresie prawa podatkowego i celnego. Zmiany także dotyczą Centralnego Rejestru Beneficjentów Rzeczywistych.

Jakie definicje zostają zmodyfikowane:

- beneficjenta rzeczywistego
- grupy
- osoby zajmującej eksponowane stanowisko polityczne
- państwa członkowskiego

- Do grona podmiotów włączono: przedsiębiorców świadczących usługi sporządzania deklaracji, prowadzenia ksiąg podatkowych, udzielanie porad, opinii lub wyjaśnień z zakresu prawa podatkowego i celnego
- przedsiębiorców prowadzących obrót lub pośrednictwo w obrocie dziełami sztuki, przedmiotami kolekcjonerskimi, antykami.

Na wszystkie podmioty zobowiązane do stosowania procedur AML nałożono nowe obowiązki odnotowywania rozbieżności, dokumentowania czynności, dokumentowania utrudnień stwierdzonych w związku z weryfikacją tożsamości, cyklicznego dokonywania weryfikacji procedur AML w firmie, zwiększenia ochrony pracowników w ramach procedury

anonimowego zgłaszania naruszeń.

W zakresie CRBR zmienił się krąg podmiotów, które muszą znaleźć się w rejestrze o:

- trusty
- stowarzyszenia podlegające wpisowi do KRS
- fundacje
- spółdzielnie
- spółdzielnie europejskie
- spółki partnerskie
- europejskie zgrupowania interesów gospodarczych
- spółki europejskie

Wszystkie te zmiany weszły lub wchodzić w życie w 2021 roku, począwszy od 15 maja, a kończąc na 31 października. §

## Wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe przy przekształceniach spółek prawa handlowego

Zgodnie z art. 551 §1 ksh spółka jawna, spółka partnerska, spółka komandytowa, spółka komandytowo – akcyjna, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, spółka akcyjna [spółka przekształcana] może być przekształcona w inną spółkę handlową [spółkę przekształconą]. W związku z przekształceniem pojawia się pytanie czy spółka przekształcona, jako następca prawny spółki przekształcanej może zachować dotychczasową wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe. Przypomnieć należy, iż zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stopa procentowa składek na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana dla poszczególnych płatników składek i ustalana w zależności od poziomu zagrożeń i skutków tych zagrożeń. Z kolei, na podstawie art. 93a Ordynacji podatkowej spółki przekształcone wstępują we wszelkie przewidziane w przepisach prawa podatkowego prawa i obowiązki spółki przekształcanej. Wskazany art. 93a Ordynacji podatkowej, ma wprost zastosowanie do należności z tytułu składek na co wskazuje art. 31 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Dotychczasowe orzecznictwo potwierdza powyższe, na co wskazuje chociażby wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2019 r., sygn. akt II UK 519/17, zgodnie z którym „Nowo powstała spółka wstępuje we wszelkie prawa i obowiązki przewidziane w przepisach prawa podatkowego. Tego typu uniwersalne przekształcenie organizacyjno-prawne stanowi kontynuację dotychczasowego przedsiębiorstwa w zmienionej formie organizacyjno-prawnej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w każdym zakresie praw i obowiązków podatkowych, a z mocy odesłania do art. 93a Ordynacji podatkowej zawartego w art. 31 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - także w zakresie

praw i obowiązków dotyczących należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, w tym na ubezpieczenie wypadkowe.”

Jednakże, zgodnie z opinią organu rentowego spółka przekształcona nie ma prawa do zachowania dotychczasowej wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe, a co za tym idzie, musi ustalić ją na nowo, po wpisie przekształcenia do rejestru przedsiębiorców.

*Biorąc powyższe rozważania pod uwagę, planując przekształcenie, najbezpieczniej wystąpić do ZUSu z wnioskiem o wydanie pisemnej interpretacji indywidualnej w tym zakresie.*

### Aleksandra Stachnik

Radca prawny, doradca podatkowy. Ukończyła dwa kierunki studiów na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie, uzyskując tytuł magistra prawa oraz magistra administracji. Odbyła aplikację radcowską przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie, a następnie zdała egzamin zawodowy, uzyskując tytuł radcy prawnego. W praktyce zawodowej specjalizuje się w prawie gospodarczym oraz podatkowym. Autorka licznych wystąpień konferencyjnych o tematyce prawno-podatkowej. Biegłe posługuje się językiem angielskim oraz hiszpańskim. [www.prawnikkraow.com](http://www.prawnikkraow.com)

# 1 LIPCA RUSZYŁ CAŁKOWICIE ELEKTRONICZNY E-KRS!



CO TO OZNACZA? TO OZNACZA, ŻE OD 1 LIPCA OBOWIĄDUJE ELEKTRONICZNE SKŁADANIE WNIOSKÓW O WPIS DO REJESTRU KRS. TO OGROMNE UŁATWIENIE DLA PRZEDSIĘBIORCÓW, KTÓRZY OD TERAZ MOGĄ WSZYSTKO CO ZWIĄZANE Z REJESTREM ZAŁATWIĆ BEZ WYCHODZENIA Z DOMU!

Elektroniczny Krajowy Rejestr Sądowy to zwieńczenie zmian rozpoczętych już w 2018 roku, w którym wprowadzono już elektroniczne sprawozdania finansowe. Przedsiębiorcy mogą bezpłatnie składać dokumenty finansowe do KRS za pomocą Repozytorium Dokumentów Finansowych (RDF). W systemie tym znajduje się ponad 4,1 mln dokumentów, co umożliwiło duże oszczędności w sądach wynikające z braku konieczności przechowywania akt papierowych.

Coraz to nowsze rozwiązania technologiczne sprawiają, że korzystanie z systemu staje się o wiele łatwiejsze i szybsze.

Przedsiębiorcy od jakiegoś czasu przez Internet mogą także pobrać odpis. W 2020 roku pobrano ponad 28,7 mln takich informacji.

Do to pory jednak nie wszyscy byli zwolennikami elektronicznego zała-

twiania spraw związanych z KRS. Za ledwie 10 proc. spraw wpływało do KRS w takiej postaci. Od teraz to się zmieni, ponieważ wszystkie wnioski do rejestru przedsiębiorców KRS będą składane elektronicznie. Ma to wiele dobrych stron. Do zalet e-KRS można zaliczyć:

- przyspieszenie procesu rejestracji spółek,
- uzyskanie pełnej dokumentacji w sposób elektroniczny,
- odciążenie sądów rejestrowych,
- ułatwienie komunikacji.

Katalog e-usług związanych z rejestrem zawiera:

- składanie elektronicznych wniosków o wpis lub zmianę wpisu do rejestru przedsiębiorców KRS;
- składanie pism procesowych do

sądu rejestrowego;

- zgłaszanie dokumentów finansowych do RDF;
- elektroniczna korespondencja z sądem rejestrowym;
- przeglądanie elektronicznych akt rejestrowych podmiotów wpisanych do rejestru przedsiębiorców KRS;
- udostępnianie informacji o podmiocie wpisanych do KRS.

Do korzystania z nowego e-KRS służą:

Portal Rejestrów Sądowych

<https://prs.ms.gov.pl>

Repozytorium Akt Rejestrowych

<https://rar.ms.gov.pl>

Źródło: [www.gov.pl](http://www.gov.pl)

# SZKOLENIA Z OCHRONY ŚRODOWISKA



## Szczególnie polecamy

Nowe zasady uzyskiwania decyzji środowiskowych

Transport odpadów przemysłowych/komunalnych

Magazynowanie odpadów - nowe wymagania po 1 stycznia 2021 roku


Raportowanie do krajowej bazy o emisjach gazów cieplarnianych  
i innych substancji [KOBIZE]

Prawo wodne

Podmioty gospodarujące odpadami - najważniejsze regulacje obowiązujące  
od 2021 r dla pierwotnego wytwórcy, zbierającego, przetwarzającego odpady

PRAWO Ochrony środowiska – kompendium wiedzy

**więcej: [www.pcdk.pl](http://www.pcdk.pl) lub zadzwoń: 22 299 23 23**



## Ulga na start zgłoszona po terminie.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy Prawo Przedsiębiorców: przedsiębiorca będący osobą fizyczną, który podejmuje działalność gospodarczą po raz pierwszy albo podejmuje ją ponownie po upływie co najmniej 60 miesięcy od dnia jej ostatniego zawieszenia lub zakończenia i nie wykonuje jej na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywał w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej, nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym przez okres 6 miesięcy od dnia podjęcia działalności gospodarczej [ULGA NA START].

Jak wynika z powyższego z ulgi na start nie może skorzystać przedsiębiorca, który podejmuje działalność gospodarczą ponownie przed upływem co najmniej 60 miesięcy od dnia ostatniego zawieszenia lub zakończenia poprzednio prowadzonej działalności gospodarczej lub osoba prowadząca działalność gospodarczą na rzecz byłego pracodawcy, która w bieżącym lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywał w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej.

Z art. 18 ust. 3 ustawy Prawo Przedsiębiorców wynika, że z ulgi na start, nie może skorzystać rolnik lub domownik rolnika spełniający warunki określone w art. 5a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, a więc rolnik lub

domownik, który pomimo wykonywania pozarolniczej działalności gospodarczej podlega tylko ubezpieczeniu społecznym rolników.

Przedsiębiorca w każdym momencie może zrezygnować z "ulgi na start" poprzez dokonanie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych.

Pomimo to, że przedsiębiorca, spełniający warunki do skorzystania z ulgi, nie podlega ubezpieczeniom społecznym na mocy art. 66 ust. 1 pkt 1a) ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, obowiązkowe dla niego jest ubezpieczenie zdrowotne. Zgłoszenia do tego ubezpieczenia przedsiębiorca powinien dokonać przy wykorzystaniu formularza ZUS ZZA z kodem tytułu ubezpieczenia 05 40 XX w terminie 7 dni od



*Przepisy ustawy Prawo Przedsiębiorców, które regulują prawo do “ulgi na start”, nie dają podstaw do przyjęcia, że zgłoszenie przedsiębiorcy do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego z kodem tytułu ubezpieczenia 05 40 z uchybienie 7 dniowego terminu na dokonanie takiego zgłoszenia, pozbawia go prawa do tzw. ulgi na start. Warunkiem skorzystania z ulgi jest kumulatywne spełnienie warunków:*

dnia powstania obowiązku tego ubezpieczenia.

Czy przedsiębiorca, który przekroczy 7 dniowy termin do zgłoszenia do ubezpieczenia traci prawo do skorzystania z ulgi?

Przepisy ustawy Prawo Przedsiębiorców, które regulują prawo do “ulgi na start”, nie dają podstaw do przyjęcia, że zgłoszenie przedsiębiorcy do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego z kodem tytułu ubezpieczenia 05 40 z uchybienie 7 dniowego terminu na dokonanie takiego zgłoszenia, pozbawia go prawa do tzw. ulgi na start. Warunkiem skorzystania z ulgi jest kumulatywne spełnienie warunków:

- podjęcia działalności gospodarczej po raz pierwszy lub w okresie 60 miesięcy poprzedzających rozpoczęcie działalności gospodarczej nie wykonywanie takiej działalności,
- nie wykonywania działalności gospodarczej na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywał w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej,
- brak posiadania statusu rolnika lub domownika rolnika,

- brak zgłoszenia się do ubezpieczeń społecznych.

W razie spełnienia powyższych warunków przedsiębiorca zwolniony jest z obowiązku ubezpieczeń społecznych przez okres 6 miesięcy od dnia rozpoczęcia działalności gospodarczej, nawet jeżeli zgłosił się do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego z uchybieniem 7 – dniowego terminu na dokonanie zgłoszenia do tego ubezpieczenia.

Złożenie deklaracji rozliczeniowej z przekroczeniem terminu przy jednoczesnym spełnieniu pozostałych warunków wskazanych w ustawie nie uzasadnia odmowy przyznania ulgi.

---

## Kinga Matyasik-Ochlust

Radca prawny. Od 2009 roku prowadzę działalność na obszarze całej Polski walcząc przed Sądami w sprawach związanych z ZUS, prawem pracy. Dzięki setkom przeprowadzonych spraw, jestem w stanie wspomóc swoich klientów doświadczeniem nabytym w procesach, jak również znaleźć racjonalne argumenty na przeciwstawienie się bezzasadnym odmowom w decyzjach dotyczących przyznawania gwarantowanych świadczeń.



# Obowiązki pracodawcy i prawa pracownika w czasie upałów



Okres letni to czas, w którym temperatury na zewnątrz przekraczają często 30 stopni C. To z kolei powoduje, że również temperatury w pomieszczeniach pracy osiągną wysokie wartości i wpływają w sposób negatywny na stan psychofizyczny i wydajność pracowników.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest ochrona zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Niewątpliwie obowiązek ten obejmuje także działania zmierzające do złagodzenia skutków narażenia pracowników na wysokie temperatury.

Ustawodawca nie określił w przepisach prawa maksymalnych dopuszczalnych norm temperatury na stanowiskach pracy, przyjmuje się więc, że z przekroczeniem normy temperaturowej mamy do czynienia, kiedy przy ciężkiej pracy fizycznej w pomieszczeniu zamkniętym jest ponad 26°C, natomiast przy pracy średnio ciężkiej – ponad 28°C, w tym np. przy pracy biurowej.

Inaczej jest w przypadku pracowników młodocianych i kobiet w ciąży. Te grupy pracowników objęte są szczególną ochroną. Jeśli cho-

dzi o pracowników młodocianych, maksymalna granica normy temperatury na stanowisku pracy wynosi 30°C, zaś wilgotność powietrza nie może przekroczyć 65 proc. Z kolei kobiet w ciąży nie wolno dopuszczać do pracy w warunkach, w których wskaźnik PMV, czyli wskaźnik stosowany w opisie komfortu cieplnego w pomieszczeniach zamkniętych [ocena średnia], określany zgodnie z Polską Normą, jest większy od 1,5 [zalecane jest 0,5]. Nie wolno im również pracować, jeśli w pracy mają miejsca wahnięcia temperatur (ok. 15 stopni). Wskaźnik PMV można ustalić, gdy oceni się aktywność fizyczną człowieka i oporność cieplną odzieży, powinna też zostać zmierzona temperatura powietrza, średnia temperatura promieniowania i wilgotność powietrza.

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 28 maja 1996 roku w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów [Dz. U. Nr 60, poz. 279], jeżeli pracownik wykonuje

pracę w warunkach temperatury powietrza, tj. na otwartej przestrzeni w temperaturze powyżej 25 stopni C bądź w zamkniętym pomieszczeniu w temperaturze ponad 28 stopni C, pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikom bezpłatne napoje, w ilości zaspokajającej potrzeby zatrudnionych; napoje powinny być dostępne stale.

Dodatkowo, aby zabezpieczyć stanowiska pracy przed niekontrolowaną emisją ciepła oraz zadbać o wymianę powietrza, pracodawca może:

- zainstalować klimatyzację i zapewnić jej sprawne funkcjonowanie (w tym dbać o jej sprawność, regularne odgrzybianie i czyszczenie),
- wyposażyć pomieszczenia w wentylatory,
- ostonić okna roletami lub żaluzjami.



Co więcej, każdy pracownik powinien mieć zapewniony dostęp do wody zdatnej do picia bez ograniczeń, z miejscem jej czerpania oddalonym nie więcej niż 75 m od stanowisk pracy czerpanie wody powinno odbywać tylko z zaworów czerpalnych czyli z kranów).

Niestety, przepisy Kodeksu pracy nie przewidują w sposób wyraźny innych świadczeń na rzecz pracowników, związanych z wykonywaniem pracy w podwyższonej temperaturze wywołanej warunkami atmosferycznymi. Nie oznacza to jednak, że pracodawca z własnej inicjatywy lub na wniosek pracowników albo związków zawodowych nie może podjąć odpowiednio innych rozwiązań korzystnych dla pracowników. Może np. podjąć decyzję

o wprowadzeniu dłuższych przerw w pracy albo odpowiednim skróceniu czasu pracy. Takie działanie pracodawcy jest w pełni dopuszczalne na gruncie podstawowego obowiązku,

tj. ochrona zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Warto podkreślić, że pracownik, który wykonuje pracę w warunkach szczególnie niebezpiecznych i podwyższonej temperaturze powietrza, ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca

grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom. Taka możliwość przewidziana została w art. 210 kodeksu pracy. Co ważne, to na pracowniku ciąży obowiązek oceny własnego stanu psychofizycznego. W przypadku podjęcia decyzji przez pracownika o powstrzymaniu się od pracy, zobowiązany jest on do niezwłocznego poinformowania pracodawcy o tym fakcie. Powstrzymanie się od pracy pracownika nie może powodować zmniejszenia jego wynagrodzenia za ten czas. Również Sąd Najwyższy w wyroku z 11.05.2006 r. OSNA-PiUS 2007, podkreślił, iż „pracownik może powstrzymać się od wykonywania pracy tylko w przypadku łącznego wystąpienia przesłanek określonych w art. 210 § 1 k.p. [warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika]”.

---

### Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.



*Bezprawne zwolnienie bowiem nie zależało od woli pracownika i nie mógł on tego przewidzieć. Osoba taka nie powinna zatem ponosić negatywnych konsekwencji wadliwej decyzji pracodawcy. Oznacza to, że pracownik, który został bezprawnie zwolniony i następnie przywrócony do pracy, musi mieć zagwarantowane prawo do płatnego urlopu za okres od zwolnienia z pracy do przywrócenia do pracy.*

## Partnerzy merytoryczni



MONITOR  
CDK

## Wydawca



Redakcja ma prawo po uzgodnieniu z autorami do skrótów publikacji i wprowadzania zmian stylistycznych.

Autor wyraża zgodę na wyłączenie przeniesienie praw autorskich i wydawniczych dotyczących artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK” na Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio sp. z o.o.. Opinie zamieszczone w miesięczniku stanowią poglądy osobiste autorów i nie są oficjalnym stanowiskiem urzędów państwowych.

Zabronione jest – bez pisemnej zgody wydawcy – kopiowanie i zamieszczanie w części bądź w całości artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK”.